

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rangga Hisnawan Permedi

Universitas Negeri Surabaya

Ranggapermedi@mhs.unesa.ac.id

Abstract

To be able to achieve achievements in accordance with the ideals and expectations of the company, a leader is required to have policies and programs aimed at his employees so that each individual employee gets a high level of job satisfaction so that he can contribute optimally to the company. The steps taken by company leaders include compensation. Compensation for PT. Semen Indonesia is no doubt. This company always provides an assessment of employee performance through achievement and discipline in work. And provide benefits for employees, health insurance, as well as facilities in the workplace. Respondents in this study were 80 employees at PT Semen Indonesia Persero (Tbk). The sampling technique using non-probability sampling rather proportionate stratified random sampling technique. Data collection techniques used in this study was a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS 18. The results showed that compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, compensation had a positive and significant effect on work motivation, work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, compensation for job satisfaction through work motivation had a positive and significant effect.

Keywords: compensation; job satisfaction; motivation.

PENDAHULUAN

Menurut penelitian oleh Khalid (2011) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan dan sumber daya manusia adalah dua variable yang tidak dapat dipisahkan yang saling berkaitan. Sehingga perlu adanya kerjasama yang saling menguntungkan. Di sisi lain, karena adanya dorongan perilaku sumber daya manusia dalam pemenuhan kebutuhan diri mereka yang menimbulkan motivasi dalam diri untuk mencapainya sebagai tujuan untuk memuaskan kebutuhannya.

Menurut Simamora (2004:514) kompensasi diartikan sebagai upah yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Pada saat karyawan melakukan tugas yang telah dikerjakan maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Sehingga sikap individu terhadap harus tetap konsisten yang berdampak pada kepuasan kerja agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perilaku tersebut dicerminkan dengan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja.

Dari fenomena yang tampak pada perusahaan ini, bahwa kompensasi sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan dari perusahaan ini setiap tahunnya selalu mengadakan penilaian kerja karyawan teladan, seperti disiplin dalam bekerja, pemberian intensif bagi karyawan yang harus bekerja lembur pada saat itu, dan pemberian hadiah berupa umroh setiap 15 tahun sekali untuk karyawan yang beragama muslim. Hal ini merupakan dapat memicu motivasi karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja, untuk mendapatkan kompensasi tersebut, sehingga mencapai kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Astuti (2013) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut penelitian Rozzaid (2015) membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian menurut Firmansyah (2008) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2004:138) motivasi merupakan dorongan semangat untuk mengeluarkan segala kemampuan seperti ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan tugas dengan

penyumbang tanggung jawab agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Menurut penelitian oleh Khalid (2011) motivasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Menurut Jehanzeb *et al.* (2012) motivasi berpengaruh positif terkait dengan kepuasan kerja. Menurut Dhermawan (2012) menemukan motivasi serta lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Haryani (2015) menemukan adanya pengaruh kompensasi finansial serta kompensasi non finansial dengan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh yang kuat. Menurut Anny (2016) antara kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif.

Penelitian ini bertujuan untuk menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan dan berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Wilson (2012:255) kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas jasa yang telah di berikan kepada perusahaan dalam hal tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Yani (2012:139) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pembayaran dalam bentuk langsung atau tidak langsung dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Sedangkan Hasibuan (2017:125) mendeskripsikan kompensasi merupakan bentuk dorongan yang diberikan guna memotivasi karyawan. Menurut Simamora (2004:442) mendeskripsikan kompensasi adalah sebagai ganti kontribusi organisasi kepada karyawannya.

Dalam penelitian ini indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:118): Gaji, dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan dan bersifat pasti; Upah adalah balas jasa yang diberikan dengan dasar perjanjian yang telah disepakati sebelumnya; Upah insentif dapat diartikan tambahan yang diberikan perusahaan kepada

karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan atau lebih; dan *Benefit* dan *service* merupakan usaha yang diberikan perusahaan dalam bentuk kompensasi tambahan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti pemberian uang pensiun, tunjangan hari raya, mushola, olahraga, kelengkapan kerja dan liburan.

Motivasi

Menurut pernyataan Hasibuan (2017:141) Motivasi ialah hal yang mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Siagian (2004:138) menyatakan motivasi yakni pendorong seseorang yang bersedia untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Wilson (2012:332) Motivasi adalah proses dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai sasaran. Dan menurut Simamora (2004:456) motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Indikator motivasi yang digunakan merujuk pada indikator menurut Hasibuan (2017:154) sebagai berikut: Kebutuhan psikologikal, Kebutuhan yang timbul karena kondisi psikologi tubuh seperti makanan dan minuman, kesehatan; Kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk melindungi diri baik jiwa dan raga serta harta benda; Kebutuhan social, kebutuhan untuk memiliki sebuah keluarga, status social, harga, dan rasa dihormati. Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan keinginan dipandang akan prestasi kerja dan diakui oleh orang lain; Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan dalam melakukan tugas dengan ketrampilan yang dimiliki seperti pelatihan kerja dan pengembangan karir.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:202) menjelaskan kepuasan kerja bahwa sikap emosional yang mencintai dan menyenangkan pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja.

Menurut Handoko (2007:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional para karyawan memandang pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Menurut Rivai (2005:475) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menunjukkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dalam bekerja.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan merujuk pada indikator menurut Rivai (2005:479) sebagai berikut. Isi pekerjaan, tugas yang diterima di perusahaan; Supervisi, perhatian yang diberikan oleh supervisi kepada karyawan; Organisasi dan manajemen, sistem manajemen perusahaan yang berhubungan dengan tugas yang diterima karyawan; Kesempatan untuk maju, peluang guna mendapatkan untuk menjadi lebih baik baik dalam kemampuan, kedudukan dan pengalaman; Gaji dan keuntungan dalam finansial, biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam upaya memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan; Rekan kerja, merupakan tingkat sosialisasi yang dirasakan karyawan dalam perusahaan; Kondisi pekerjaan, merupakan suasana kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti tersedia sarana dan prasarana yang mendukung.

Hubungan antar Variabel

Menurut Supatmi (2015) terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Menurut Astuti (2013) kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian menurut Firmansyah (2008) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Ada pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kepuasan Kerja pada PT. Semen Indonesia (Persero).

Hubungan antar Variabel

Menurut Haryani (2015) menemukan pengaruh kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial* terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat. Menurut Anny (2016) adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi.

H2: Ada pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Semen Indonesia (Persero).

Menurut Jehanzeb (2012), motivasi berpengaruh positif terkait dengan kepuasan kerja. Menurut penelitian oleh Khalid (2011) motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Dhermawan (2012) membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Ada pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Indonesia (Persero).

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi pada PT Semen Indonesia (Persero) dalam hal ini variabel motivasi digunakan sebagai mediator antara kompensasi dan kepuasan kerja.

H4: Ada pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja PT. Semen Indonesia (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7) menjelaskan pendekatan kuantitatif adalah metode pendekatan penelitian yang menggunakan angka sebagai jawaban hasil survei yang disebar kepada sampel penelitian dan kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan sampel berjumlah 80 responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Jika bahwa sebuah item kuesioner dinyatakan valid jika nilai *r* yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari *r* tabel, dan sebaliknya jika *r* yang diperoleh lebih kecil daripada *r* tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid. Uji reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach's alpha (α) dengan ketentuan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik inferensial menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Jawaban Responden

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki laki sebanyak 42 orang dengan presentase 52,5% sedangkan jumlah perempuan sebanyak 38 orang dengan presentase 47,5%.

Tabel 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	52,5%
Perempuan	38	47,5%
Lama Bekerja		
≤ 5 tahun	30	44,4%
> 5 - 15 tahun	20	24,4%
> 15 - 20 tahun	25	15,6%
> 20 tahun	5	15,6%
Total	80	100%

Sumber: Data diolah.

Lama kerja didominasi kurang dari 5 tahun sebanyak 30 dengan presentase 44,4%, urutan kedua lama kerja yaitu di atas 5-15 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 24,4%, urutan ketiga lama kerja di atas 15-20 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 15,6%, dan lama kerja di atas 20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 15,6%.

Hasil jawaban responden mengenai kompensasi menunjukan persentase rata-rata variabel sebesar 4,02% yang dapat diartikan bahwa kompensasi pada perusahaan sudah sesuai dengan standar sehingga berada dalam kategori tinggi. Untuk variabel motivasi diperoleh hasil rata-rata variabel 4,00 dapat diartikan bahwa motivasi dalam perusahaan dalam kategori tinggi. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata variabel sebesar 3,77 dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada perusahaan dalam kategori yang tinggi.

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara item skor item dengan indikator. Indikator dikatakan valid jika memiliki korelasi di atas 0,70. Namun, untuk

penelitian tahap awal atau pengembangan, skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2013).

Tabel 2
OUTER LOADING

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi	X1	0.885910	Valid
	X2	0.787818	Valid
	X3	0.633080	Valid
	X4	0.899599	Valid
Motivasi	Z1	0.916702	Valid
	Z2	0.862480	Valid
	Z3	0.731033	Valid
	Z4	0.921931	Valid
	Z5	0.522881	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0.787646	Valid
	Y2	0.761258	Valid
	Y3	0.764230	Valid
	Y4	0.800796	Valid
	Y5	0.716911	Valid
	Y6	0.808165	Valid
	Y7	0.644939	Valid

Sumber : Output SmartPLS 2, 2019

Berdasarkan tabel 2 tentang *outer loading* dapat diketahui hasil *outer loading* untuk semua variabel sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena setiap indikator sudah valid dikarenakan nilai *outer loading* di atas 0,50.

Composite Reliability

Composite reliability dikatakan baik atau reliable apabila nilainya lebih dari 0,70. Nilai *composite reliability* untuk setiap variabel yaitu kompensasi sebesar 0,881. Variabel motivasi sebesar 0,899. Variabel kepuasan kerja sebesar 0,903. Maka dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil R Square

Tabel 3
R-SQUARE

	R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,480879
Kompensasi (X)	
Motivasi Kerja (Z)	0,540649

Sumber: Output SmartPLS 2, 2019

Berdasarkan tabel 3 model Kompensasi terhadap Motivasi kerja memberikan nilai R-Square sebesar 0,540649 artinya besarnya pengaruh

kompensasi terhadap motivasi kerja Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk sebesar 54,06%, sedangkan 45,94% dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini, yang turut berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Pada tabel 3 model Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai R-Square sebesar 0,480879 artinya besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk sebesar 48,08%, sedangkan sisanya 51,92% dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini, yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Gresik.

Uji Relevansi Prediksi

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R1^2}) \times (\sqrt{1 - R2^2}) \\ &= 1 - (\sqrt{1 - 0,480879^2}) \times (\sqrt{1 - 0,540649^2}) \\ &= 1 - (\sqrt{1 - 0,231}) \times (\sqrt{1 - 0,292}) \\ &= 1 - (\sqrt{0,769}) \times (\sqrt{0,708}) \\ &= 1 - (0,876) \times (0,841) \\ &= 1 - 0,736 \\ &= 0,264 \dots\dots\dots(1) \end{aligned}$$

Sehingga diketahui nilai Q-square *predictive relevance* sebesar 0,264. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang dapat menjelaskan model sebesar 26,4%.

Uji Kausalitas

Uji kausalitas dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk, dimana dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila *t-statistics* lebih besar dari t-tabel, dengan nilai t-tabel signifikan 5% = 1,96.

Berdasarkan analisis diketahui nilai *t-statistics* antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja yaitu lebih besar dari 1,96 yakni 10,772. Sedangkan nilai *original samplanya* 0,587. Variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis pertama diterima.

Pada hipotesis ke dua terdapat nilai *t-statistics* pengaruh variabel kompensasi terhadap variable motivasi lebih besar dari 1,96 yakni 17,875. Sedangkan nilai *original samplanya* 0,735. Variabel kompensasi terbukti memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap variable motivasi kerja. Artinya hipotesis kedua diterima.

Pada hipotesis ke tiga terdapat nilai *t-statistics* pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu lebih besar dari 1,96 yakni 7,189. Sedangkan nilai *original samplanya* 0,544. Variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis ketiga diterima.

Pada hipotesis ke empat nilai koefisien pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,587 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,400. Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan yang sudah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Semen Indonesia (Persero) sehingga jika tingkat kompensasi tinggi, tingkat kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Pemberian kompensasi yang terdapat pada PT Semen Indonesia sudah mengikuti aturan dan standar yang dikeluarkan perusahaan. Dalam artian gaji yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan suah sesuai dengan beban kerja yang di berikan, ketepatan pemberian gaji yang dikeluarkan perusahaan kepada karyawan, adanya pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan , dan bonus juga diberikan kepada karyawan oleh perusahaan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan dari pemeberian kompensasi atau balas jasa antara lain sebagai ikatan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena yang ada pada PT. Semen Indonesia (Persero) bahwa strategi yang dilakukan oleh pimpinan yaitu karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan aturan dan standar yang ada dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan insentif, seperti hal nya tunjangan hari raya, asuransi kesehatan,

dan service yang baik, seperti memberikan fasilitas yang memadai, ruangan kerja yang nyaman, serta lingkungan kerja yang aman. Diharapkan hal tersebut mampu menumbuhkan semangat kerja yang mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari hasil menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Semen Indonesia (Persero) sehingga jika tingkat kompensasi tinggi, kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Hasil ini didukung dengan nilai koefisien sebesar 0,769612 dan nilai statistic sebesar 17, 875368. Sehingga hipotesis di terima dengan hubungan tersebut bersifat signifikan positif. Artinya kompensasi yang diberikan PT. Semen Indonesia (Persero) juga mampu untuk memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dan selalu menjaga serta meningkatkan kualitas dalam bekerja.

Menurut pernyataan Hasibuan (2017:125) menjelaskan kompensasi yang dijalankan sesuai aturan dan standar maka dampaknya akan memberikan motivasi kepada karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan dari perusahaan ini setiap tahunnya selalu mengadakan penilaian kerja karyawan teladan, seperti disiplin dalam bekerja. Hal ini merupakan dapat memicu motivasi karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja, untuk mendapatkan kompensasi tersebut, sehingga mencapai kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian yang diteliti terdapat hasil dimana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,544680 yang artinya jika motivasi kerja dalam PT Semen Indonesia tinggi maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan. Selain itu untuk nilai statistic sebesar 7,188187 yang artinya adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada PT Semen Indonesia (Persero).

Menurut Sondang (2004:138) menjelaskan motivasi yaitu suatu dorongan yang mampu menjadikan individu berkeinginan serta rela mengorbankan kekuatannya dalam bentuk

tenaga, waktu dan keahlian yang dimiliki untuk melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan tugas pokok dalam upaya mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini sejalan dengan fenomena yang ada pada PT. Semen Indonesia (Persero) yaitu tunjangan yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan jabatan yang ada di perusahaan, perusahaan juga memberikan fasilitas pendukung yang bertujuan untuk menunjang kinerja dari karyawan dan pemberian pujian dan pengakuan dari perusahaan kepada karyawan yang mampu mencapai hasil kerja yang terbaik yang menjadikan karyawan merasa nyaman dan cinta terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Mediasi.

Dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,587027 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,400497. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Sesuai fenomena yang ada bahwa PT. Semen Indonesia Persero, (Tbk), bahwa kompensasi sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan. Namun ditemukan sejumlah keluhan karyawan bahwa jika tidak memenuhi target atau memenangkan tender, maka tidak mendapatkan komisi. Dan disini, perusahaan kurang juga memberikan semacam seminar bagaimana cara untuk memenuhi target tender sehingga dapat meningkatkan komisi karyawan. Hal semacam itulah mampu memberikan motivasi terhadap karyawan.

Adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan tentunya akan memberikan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan yang berpengaruh terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan. Karena memiliki dampak yang besar kepada perusahaan maka sumber daya manusia harus tetap ditingkatkan dan selalu memperhatikan dan meminimalisir faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero). Pengaruh positif yang menggambarkan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kinerja dan beban kerja yang diterima oleh karyawan, selain hal tersebut pemberian dan kesesuaian gaji yang diberikan semakin meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero). Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Setiap tahunnya perusahaan selalu mengadakan penilaian kerja karyawan teladan, seperti disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat memicu motivasi karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja, untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Pimpinan semakin sering memberikan dorongan dan dukungan karyawannya dalam bekerja, semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan kompensasi.

Motivasi yang diberikan pada karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) yaitu memberikan kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi dan teladan dalam bekerja, dan disiplin pula dalam bekerja. Selalu taat pada peraturan yang ada dalam perusahaan, dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero). Pengaruh positif menunjukkan bahwa, selalu memberikan dorongan dan dukungan dalam bekerja, dan memberikan tunjangan sesuai dengan tingkatan yang ada, fasilitas kantor yang memadai dalam peningkatan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang mendukung menjadikan karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif menunjukkan pemberian kompensasi terhadap karyawan dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan dan berdampak kepada

tingkat keberhasilan perusahaan. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan kepemimpinan, desain pekerjaan, dan keperibadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(11), 1585-1594.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, A. N. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Firmansyah, F. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *Tadris*, 3(1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jehanzeb, K., Aamir, A., & Rasheed, A. (2012). Compensation Methods and Employees Motivation (With Reference to Employees of National Commercial

- Bank Riyadh). *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3).
- Khalid, K., Salim, H. M., & Loke, S.-P. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Conference on Financial Management and Economics*, 11.
- Laminigrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozzaid, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Siagian, S. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3 Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi. *Jurnal Profit*, 7(1).
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli*. Jakarta: Mitra Wacana Media.